



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

1

PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 – 2023





Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

INDICE

PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
COS'È IL PIANO DELLA PERFORMANCE	4
PARTE I – PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE	9
1. Organizzazione.....	9
2. Mandato istituzionale	10
3. Struttura organizzativa	12
4. Risorse umane	13
5. Partecipazioni societarie	14
6. Bilancio di previsione	15
PARTE II – PIANIFICAZIONE	29
1. Classificazione obiettivi.....	29
Priorità politiche	30
Indicatori	30
PARTE III – DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	30
PARTE IV - TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	31
PARTE V - PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	32
PARTE VI – POLA	32
PARTE VII - MONITORAGGIO della PERFORMANCE	34

ALLEGATI:

- A) Pianificazione obiettivi
- B) Piano Esecutivo di Gestione – Risorse (finanziarie, umane)
- C) Quadro generale riassuntivo bilancio
- D) Riepilogo generale delle spese per missione
- E) Indicatori attività svolta



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano della Performance 2021/2023 pone le sue basi nella disciplina statale introdotta dalla “Riforma Madia” (D. Lgs. 74/2017). La riforma Madia, intervenuta modificando il D. Lgs. 150/2009, presenta impatti sull’organizzazione, sulla gestione del personale ed in particolare sulla valutazione della performance dei dirigenti e del personale di comparto.

Il Piano tiene inoltre conto delle linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance adottate dal Dipartimento Funzione Pubblica ed approvate con Decreto Ministro P.A. del 9 dicembre 2020.

La redazione del presente Piano è impostata sulla base delle linee guida n.1/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e indirizzate ai Ministeri, cercando per quanto possibile, di rispettare le prescrizioni delle linee guida in tema di contenuto minimo del Piano della Performance. Il Piano è composto quindi di più parti che vengono di seguito elencate.

La presentazione dell’Amministrazione. All’interno di questa sezione viene illustrata, in maniera sintetica, l’Amministrazione: chi è, cosa fa e come opera. La descrizione dell’Ente è fatta con riferimento alle azioni programmatiche previste nel mandato elettorale e alla missione istituzionale. Per la descrizione puntuale del “contesto esterno” che illustra l’assetto sociale, territoriale ed economico nel quale l’Amministrazione opera, e del “contesto interno” che raffigura la composizione degli organi istituzionali, si rimanda alla specifica sezione contenuta nel DUP.

Si illustrano la struttura organizzativa, i servizi comunali, le azioni strategiche estrapolate dalle linee programmatiche approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 67 del 31.10.2019, i progetti strategici e connessi obiettivi strategici ad esse collegate, in linea con il DUP 2020/2024 (Sezione Strategica) di cui alla deliberazione di Consiglio comunale n. 94/2020 del 22 dicembre 2020 che approva il Bilancio di Previsione 2021/2023.

In relazione all’organizzazione dell’Amministrazione viene riprodotto l’organigramma del Comune mentre in riferimento al personale, viene riportata la dotazione secondo un quadro riassuntivo con la suddivisione tra dirigenti, e personale non dirigente (posizioni organizzative e categorie) ripartito per area. Viene inoltre brevemente riassunto l’assetto partecipativo dell’Ente.

La parte dedicata al bilancio contiene una rappresentazione sintetica delle risorse finanziarie gestite secondo un quadro riassuntivo suddiviso per titoli, per centri di responsabilità, per missioni, programmi e stanziamenti (di spesa). Il livello di dettaglio successivo viene esplicitato nella sezione dedicata alla pianificazione.

La pianificazione. Questa sezione evidenzia gli obiettivi che il Comune intende perseguire nel triennio 2021/2023, è il punto di riferimento di tutto il Piano e ne esprime la funzione direzionale. Viene evidenziata la declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi con indicazione alla Missione e Programma e vengono individuati gli



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

obiettivi dell'Ente secondo la tipologia:

obiettivi competitivi – strettamente legati e in coerenza con le priorità politiche

obiettivi trasversali – comuni a tutte le aree

obiettivi di mantenimento – legati al funzionamento dell'amministrazione

Vengono sostanzialmente riportati in maniera sintetica e chiara gli obiettivi specifici dell'Amministrazione, i risultati attesi per il triennio in termini quantitativi (espressi attraverso indicatori e target), il valore di partenza degli indicatori, le aree organizzative che contribuiscono a raggiungimento dei risultati attesi con indicazione del contributo parziale negli obiettivi trasversali.

Il maggiore dettaglio è riferito all'anno 2021 con possibilità di intervenire sui singoli obiettivi in sede di monitoraggio degli stessi.

Dalla performance organizzativa alla performance individuale. Questa sezione del Piano viene dedicata ad illustrare il collegamento tra la performance organizzativa attesa e la performance individuale dei dirigenti. Fermo restando l'obbligo di formalizzare l'assegnazione degli obiettivi a tutti i dirigenti secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, in questa sezione verranno riportati soltanto gli obiettivi individuali dei dirigenti che contribuiscono direttamente agli obiettivi della programmazione annuale e gli indicatori (con target e valori di partenza) associati agli obiettivi. Verranno elencati gli obiettivi La performance organizzativa (insieme dei risultati dell'ente e delle sue aree organizzative)

COS'È IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm. e ii, è il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, sono individuati gli indirizzi e gli obiettivi specifici triennali ed annuali e sono definiti, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'Ente, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori. Il Piano sviluppa il ciclo di gestione della performance, così come previsto dall'art. 4 del decreto 150/09, in maniera coerente con i contenuti e le fasi del ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio. Il Piano articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica contenuto nell'atto di indirizzo dell'Amministrazione, al processo di misurazione e di valutazione della performance, alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione.

Il Piano della performance negli enti locali

Tutta la riforma Brunetta (D.Lgs. 150/2009) è progettata in relazione alle amministrazioni centrali e risulta, per questo motivo, di difficile applicazione agli enti locali i quali devono recepire il decreto tenendo in considerazione l'applicabilità degli articoli in esso contenuti. Il decreto contiene articoli di diretta applicazione, articoli che



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

necessitano di un adeguamento degli ordinamenti e articoli che costituiscono principi generali.

L'articolo 10 citato, di previsione del piano della performance, costituisce principio generale e questo mette in luce le difficoltà, per l'ente locale, nella redazione del documento. Il piano della performance, inoltre, va ad aggiungersi agli altri numerosi documenti di programmazione che l'ordinamento finanziario e contabile e il contratto collettivo prevede per gli enti.

Circa l'adozione del Piano della performance da parte dei Comuni occorre fare riferimento nell'articolo 169, comma 3 bis, del D.Lgs. 267/2000, il quale prevede che il Piano della performance sia organicamente unificato nel Piano esecutivo di gestione.

Per quanto concerne il contenuto del Piano occorre fare riferimento al comma 1-ter dell'art. 10 del Decreto 150/2009 il quale stabilisce che il Piano della performance deve essere adottato "in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91" e l'art. 5, comma 1, seconda parte, il quale recita: "Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa". Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente dovrebbe (deve) far riferimento al sistema necessario per far sì che il piano della performance venga collegato agli strumenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Il punto di partenza è comunque dato dagli obiettivi strategici indicati come prioritari nel documento unico di programmazione (DUP), e, da questi, elaborare gli obiettivi operativi (esecutivi/gestionali) del Piano della performance.

Negli enti locali, essendo il piano della performance parte integrante del piano esecutivo di gestione, l'elaborazione deve necessariamente seguire la struttura dei documenti di programmazione previsti dall'ordinamento finanziario. Il piano, dunque, conterrà una rielaborazione degli obiettivi strategici contenuti nella sezione strategica del Dup, degli obiettivi operativi contenuti nella sezione operativa, sempre del Dup, e degli obiettivi esecutivi contenuti nel Peg.

Questa suddivisione di obiettivi consente la previsione di indicatori e target adeguati alle finalità che i documenti di programmazione hanno. Gli obiettivi strategici contenuti nella sezione strategica del Dup coincidono con il mandato del Sindaco, quelli operativi sono triennali e coincidono con la durata del bilancio di previsione.

Ai sensi dell'art.169, comma 3, del D.Lgs. 267/2000, i Comuni con una popolazione inferiore ai 5 mila abitanti, non sono tenuti all'approvazione del Peg. Questa previsione normativa, pur essendo il piano della performance integrato nel peg, non esonera i piccoli Comuni dall'approvazione del piano, piano che sarà ovviamente dimensionato alle ridotte caratteristiche organizzative degli enti. A questo proposito si è espressa la sezione regionale di controllo della corte dei conti della regione Sardegna, la Corte ritiene che l'obbligo discenda dalle disposizioni normative applicabili a tutti gli enti e dalle norme contenute nell'armonizzazione contabile. Tutti i Comuni, a prescindere dagli abitanti, sono tenuti all'applicazione delle norme contenute nel D.Lgs. 118/2011 e, secondo le disposizioni contenute nell'allegato 4/1, devono predisporre il Dup (semplificato) ed inserirvi gli ulteriori documenti programmatori previsti dal legislatore, il principio contabile, inoltre, fa specifico riferimento al Piano



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

della performance tra i documenti di programmazione. Sarà per ovvi motivi una programmazione minima, dimensionata alle esigenze dei piccoli enti in termini di struttura organizzativa e di individuazione ed assegnazione di obiettivi, ma pur sempre una programmazione da adottare in quanto, come detto, non sono previste esenzioni. L'assegnazione preventiva di obiettivi da raggiungere e la conseguente valutazione del grado di raggiungimento è condizione dalla quale gli enti non possono prescindere per l'erogazione della premialità, dunque, non approvare il piano della performance, non consente di erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti che risultino responsabili della mancata adozione.

Negli enti locali l'approvazione del Piano della performance è di competenza dell'organo esecutivo il quale assume la responsabilità di declinare nel piano gli obiettivi strategici ed operativi definiti dall'organo di indirizzo politico nel dup. Gli indirizzi strategici e obiettivi operativi costituiscono la base per la misurazione e valutazione della performance organizzativa, con una incidenza sulla valutazione individuale che deve essere prevalente nella valutazione complessiva dei dirigenti. In questo contesto assume particolare importanza il ruolo svolto dai componenti la Giunta comunale, i quali saranno chiamati a definire con la maggiore chiarezza possibile, quali risultati saranno considerati indice di performance positiva.

Diventa fondamentale trasformare il programma di mandato in azioni programmate per competenza assessorile, definire i risultati attesi che devono essere conseguiti ed, infine, utilizzare questi per la costruzione di obiettivi operativi (gestionali) che verranno assegnati ai singoli dirigenti.

Si sottolinea quanto sia importante la correlazione tra gli indirizzi politici e la successiva trasformazione degli stessi in obiettivi semplici, chiari e sfidanti, da misurarsi tramite l'utilizzo di un sistema in grado di evidenziare il reale perseguimento degli indirizzi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo. Se gli indirizzi politici vengono definiti in maniera chiara anche la traduzione in obiettivi operativi sarà improntata alla chiarezza e, soprattutto, saranno obiettivi misurabili in grado di migliorare la qualità dei servizi erogati e idonei a legittimare l'erogazione della produttività.

Obbligo della dirigenza è il perseguimento degli obiettivi così come definiti dall'organo politico e l'attribuzione di obiettivi alle risorse umane assegnate. L'azione di attribuzione di obiettivi alle risorse umane deve essere orientata a cercare di ottenere la massima utilità dalla prestazione che il dipendente deve rendere all'amministrazione; è di fondamentale evidenza l'assegnazione di obiettivi da raggiungere chiari e il monitoraggio sulla loro esecuzione.

Altra competenza della dirigenza è la partecipazione attiva a tutto il ciclo di gestione della performance e particolarmente, per la parte che riguarda il Piano della performance, alla fase di declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi e di individuazione di misuratori e target adeguati.

Il ciclo di gestione della performance

Secondo quanto riportato nel D.Lgs. n. 150/2009 all'articolo 4 il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

rispettivi indicatori;

- collegamento degli obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito,
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e destinatari dei servizi.

7

Come già brevemente evidenziato sono diversi gli strumenti che la normativa ha messo a disposizione per ottemperare alle fasi sopra descritte. In particolare è il piano della performance ad essere identificato come lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, essendo lo stesso un documento programmatico triennale. Nel Piano, infatti, a seguito delle strategie e linee programmatiche individuate nel programma di mandato del Sindaco, sono esplicitati, in coerenza con le risorse, gli obiettivi e i risultati attesi da cui si svilupperanno, attraverso opportuni indicatori, la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

L'altro strumento fondamentale che fa parte dei documenti di programmazione, è il piano esecutivo di gestione (peg) con il quale la Giunta determina gli obiettivi di gestione affidandoli, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili delle aree (dirigenti). Il peg è strettamente collegato agli strumenti di pianificazione strategica quali il documento unico di programmazione (dup) e il bilancio finanziario.

Il dup assume un peso notevole nella programmazione degli enti locali, essendo lo strumento ideato come guida strategica ed operativa, sostituendo anche il piano generale di sviluppo.

Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario per tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

Con il bilancio di previsione finanziario si "traduce in cifre" quanto riportato nel dup.

Entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione la Giunta comunale delibera il piano esecutivo di gestione (PEG).

Il peg, documento di traduzione degli obiettivi politici in obiettivi gestionali, comprende il piano dettagliato degli obiettivi (pdo), previsto dagli articoli 108 e 197 del D.Lgs. n. 267/2000, assieme all'assegnazione delle risorse necessarie ai Dirigenti.

Relativamente alla programmazione strategica, questa Amministrazione con atto del Consiglio Comunale n. 67 del



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

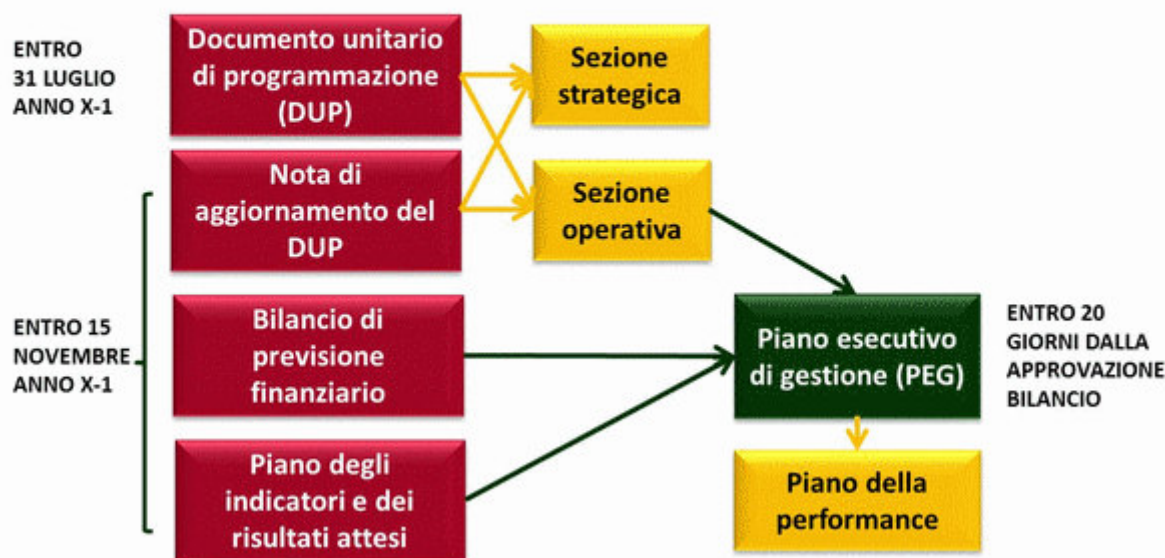
protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

31.10.2019 ha presentato le proprie linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzarsi nel corso del mandato (azioni da realizzare nel periodo 2019/2024).

Nella seduta del 22.12.2020 il Consiglio Comunale ha approvato con deliberazione n. 94 il DUP 2021/2023 e il Bilancio di Previsione 2021/2023.

8

GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE



Il monitoraggio e la rendicontazione finale del peg e dei suoi strumenti attuativi costituiscono la fase finale di questo impianto e consentono all'organismo di valutazione di valutare la performance organizzativa e individuale. Ad essi si aggiunge la relazione sulla performance, da redigere a consuntivo, che ha valenza di sintesi dei risultati per una lettura esterna.

E' evidente che l'attività e gli strumenti a corredo della programmazione e del ciclo della performance sono molteplici e che il rischio, con un sistema così frastagliato, sia quello di complicare la vita alle amministrazioni pubbliche anziché semplificarla e, soprattutto, di rendere meno trasparente e comprensibile l'operato dinanzi ai cittadini andando contro le priorità espresse dal legislatore.

Il piano della performance è integrato con il programma triennale con il piano di prevenzione della corruzione, così come previsto rispettivamente dal D.Lgs. 150/09 e dalla L. n. 190/2012, strumenti volti alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi. L'attuazione delle misure di prevenzione previste all'interno del Piano è indice di Performance organizzativa ai sensi e per gli effetti del D.lgs 74/2017 ed il grado di attuazione delle stesse è oggetto di valutazione della prestazione del dirigente.



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

PARTE I – PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 334 del 17/12/2013, in ultimo modificata in data 13/10/2020, atto n.277, è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Il regolamento contiene l'assetto organizzativo dell'Ente, che prevede la suddivisione in Aree, Servizi e Unità operative.

La suddivisione per aree ha la seguente configurazione:

- Servizi di Staff
- Area Prima "Risorse, Sviluppo"
- Area Seconda "Servizi alla persona - Operaestate e Spettacolo - Patrimonio"
- Area Terza "Cultura e Museo"
- Area Quarta "Lavori Pubblici, Viabilità e protezione Civile"
- Area Quinta "Urbanistica, Ambiente, Commercio, Sostenibilità"
- Comando di Polizia Locale

Con deliberazione del 22 dicembre 2020, n.399, la Giunta Comunale ha approvato il piano delle assunzioni 2021/2023 e contestualmente rimodulato la dotazione organica.

La dotazione organica, suddivisa per Aree è di seguito riportata.

Servizi di Staff - Segretario generale – Dr. Antonello Accadia	
<ul style="list-style-type: none">▪Gabinetto del Sindaco▪Segreteria Generale▪Servizio Risorse Umane▪Servizio Affari istituzionali, Contratti e consulenza giuridico amministrativa▪Ufficio Comunicazione e Stampa	
<ul style="list-style-type: none">▪Segreteria di area▪Servizio Economico Finanziario▪Servizio Programmazione risorse▪Ufficio Economato▪Servizio Tributi▪Servizio Informativo Comunale▪Ufficio Statistica e Controllo di Gestione▪Ufficio Protocollo e archivio▪Ufficio Messi e uscieri	Area Prima "Risorse, Sviluppo" Dirigente: Dott.ssa Lucia Cani



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

<ul style="list-style-type: none">▪ Servizio Amministrativo▪ Ufficio Famiglie e Casa▪ Servizio Sociale Professionale▪ Servizio Infanzia Giovani e Sport▪ Ufficio Pubblica Istruzione▪ Ufficio Informagiovani e Città▪ Ufficio Sport▪ Servizi Demografici▪ Servizio Operaestate e Spettacolo	<p>Area Seconda "Servizi alla persona - Operaestate e Spettacolo - Patrimonio"</p> <p>Dirigente: Segretario Generale Dott. Antonello Accadia</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ Servizio Affari generali e Amministrativi▪ Servizio collezioni museali e mostre▪ Ufficio comunicazione e relazioni esterne▪ Servizio Biblioteca▪ Archivio Storico	<p>Area Terza "Cultura e Museo"</p> <p>Dirigente: Segretario Generale Dott. Antonello Accadia</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ Staff del Dirigente▪ Servizio Centrale di Committenza▪ Servizio Strade e Aree Verdi▪ Servizio Immobili e Cimiteri▪ Servizio Sviluppo e Investimenti▪ Ufficio Patrimonio	<p>Area Quarta "Lavori Pubblici, Viabilità e protezione Civile"</p> <p>Dirigente: Ing. Walter Stocco</p>
<ul style="list-style-type: none">▪ Servizio Amministrativo Contenzioso Ambiente▪ Servizio Urbanistica▪ Servizio Edilizia▪ Sportello Unico Attività Produttive - Commercio – Turismo - Pubblico spettacolo▪ Mercato Ortofrutticolo	<p>Area Quinta "Urbanistica, Ambiente, Commercio, Sostenibilità"</p> <p>Dirigente: Arch. Daniele Fiore</p>

10

Si evidenzia che l'Area sesta presente al 31/12/2020 e comprendente il Comando di Polizia Locale con i collegati servizi di Polizia Amministrativa, Servizi interni ed esterni, compresa interamente nella Funzione di Polizia Locale è stata oggetto di trasferimento all'Unione dei Comuni Valbrenta dalla data dell'1 gennaio 2021.

L'organigramma funzionale approvato con la deliberazione dei fabbisogni, prevede, in attesa di una compiuta riorganizzazione dell'intera struttura, che il servizio patrimonio trovi collocazione presso l'Area quarta.

MANDATO ISTITUZIONALE

La definizione del ruolo del Comune di Bassano del Grappa deriva dalla funzione istituzionale sancita dalla Costituzione. I Comuni sono, assieme alle Regioni, alle Province, alle città metropolitane e allo Stato centrale, uno dei cinque elementi



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

costitutivi della Repubblica Italiana. Il Comune è un ente pubblico territoriale dotato di un certo grado di autonomia statutaria, normativa, organizzativa, impositiva e finanziaria.

Il Comune di Bassano, quale ente pubblico territoriale, è dotato di autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa e finanziaria (artt. 114, 117, 118 e 119 della Costituzione).

Secondo quanto previsto dal D. Lgs 267/2000, in attuazione dei principi costituzionali, il Comune rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo economico e sociale.

Sulla base dei piani economico-finanziari, territoriali e strategici, che esprimono le istanze di governo dell'ente, vengono definite le risorse, gli ambiti e le modalità di intervento.

Viene quindi organizzata, sul piano strategico, l'erogazione dei servizi da parte delle varie aree del Comune.

Oltre alle funzioni amministrative proprie, il Comune svolge anche funzioni ad esso attribuite dallo Stato e dalle Regioni, nelle materie di rispettiva competenza.

Di particolare rilievo, atteso il fondamentale impatto giuridico-sociale, sono le funzioni statali svolte dal Comune in materia di anagrafe, stato civile, elettorale e statistica.

Il mandato istituzionale, contestualizzato rispetto alla situazione esterna ed interna all'Amministrazione, contribuisce alla definizione della Missione del Comune, da cui derivano le aree che la Giunta ritiene strategiche per lo sviluppo dell'attività del mandato.

L'Amministrazione opera per una città più viva e più vivibile, più attrattiva e più sicura, da realizzare attraverso l'analisi dei bisogni della comunità e del territorio, l'attenta valutazione delle possibili soluzioni, la programmazione e la realizzazione degli interventi in tutti gli ambiti di competenza dell'ente.

Obiettivi fondamentali da perseguire sono, dunque, la realizzazione di una città sempre più a misura di cittadino, puntando sull'efficienza, sulla partecipazione della comunità alle scelte di governo, sulla sostenibilità, sulla tutela, valorizzazione e promozione del territorio e del suo patrimonio culturale, artistico e paesaggistico, sulla garanzia dei diritti di tutti, in particolare delle fasce più fragili della popolazione ed in generale, allo sviluppo economico, culturale e sociale della città.

Gli obiettivi che si propongono, derivanti dalle azioni strategiche delineate con l'approvazione delle linee programmatiche, trovano specifica illustrazione nelle parti successive del Piano (Pianificazione triennale e pianificazione annuale).

In questa sede, nonostante sia la sede più opportuna, non vengono individuati i principali stakeholder dell'Amministrazione in quanto non si è provveduto ad effettuarne la mappatura in relazione a ciascuna area dell'Ente.



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

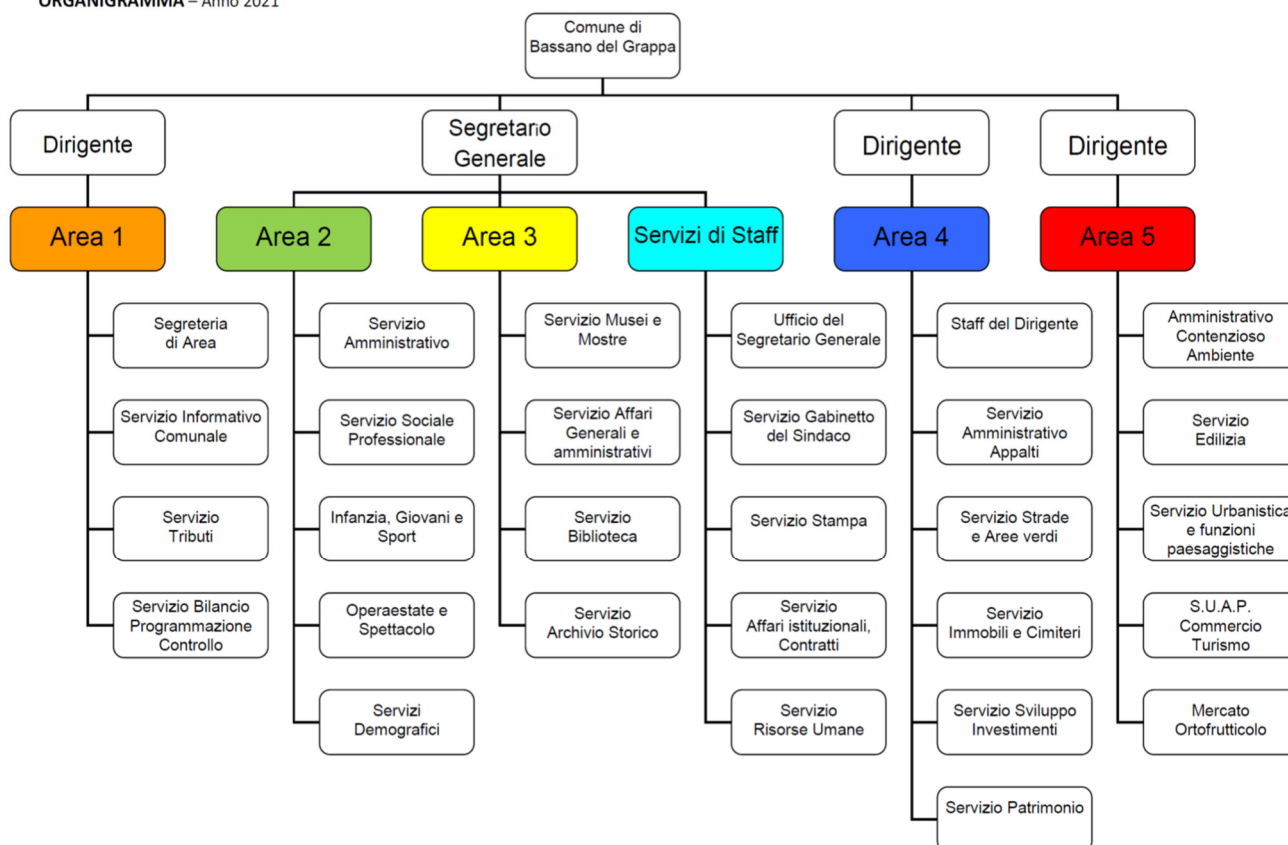
www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Si riporta di seguito l'organigramma del Comune che discende dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 334 del 17/12/2013 e in ultimo modificata in data 17/07/2018, atto n.219.

ORGANIGRAMMA – Anno 2021



RISORSE UMANE

Al 31/12/2020 erano presenti complessivamente n. 259 unità di personale di cui

n. 255 unità di personale non dirigenziale

n. 2 dirigenti a tempo indeterminato

n. 1 dirigente a tempo determinato con incarico conferito ex art. 110, comma 1, del Tuel

n. 1 Categoria D a tempo determinato ex art 110 Tuel (Direttrice del Museo)

n. 1 Categoria B3 a tempo determinato

n. 2 in aspettativa

il Segretario Generale dell'Ente

Si osserva che n.43 unità di personale a tempo indeterminato, facente parte della Polizia Locale, sono transitate dall'1



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

gennaio 2021 all'Unione dei Comuni Valbrenta.

Il personale del Comune di Bassano risulta, alla data del 31/12/2020 strutturato come evidenziato nella tabella sottostante.

Categoria	Qualifica	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Segretario Generale	1	1	1	1	1	1
	Dirigente	3	3	3	4	2	3
D3	Funzionario	19	20	18	16	16	14
D1	Istr. Direttivo	72	74	74	78	73	75
C	Istruttore	110	105	106	104	105	106
B3	Collab. Prof.le	39	35	30	31	31	35
B1	Esecutore	22	22	18	17	16	13
A	Operatore	13	13	13	12	12	12
Totale		279	273	263	263	256	259

13



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

Il Comune di Bassano del Grappa si avvale per il conseguimento dei propri fini e per l'erogazione dei servizi pubblici di società ed organismi pubblici. Il prospetto seguente ne rappresenta la consistenza.

FarmaBassano srl	100,00%
Sis srl	100,00%
Etra Spa	7,040%
Cis Spa in liquidazione	0,036%
Banca popolare etica Spa	0,003%

14

Di seguito si riepilogano i provvedimenti deliberati dall'Ente in materia di partecipazioni pubbliche nel corso dell'anno 2020.

La Giunta Comunale con atto del 29 settembre 2020, n.243, ha individuato gli enti e le società partecipate costituenti il Gruppo Amministrazione Pubblica del Comune per l'esercizio 2019.

Il Consiglio Comunale con atto del 26 novembre 2020, n.83, ha approvato il bilancio consolidato per l'esercizio 2019 e con atto del 22 dicembre 2020, n. 95, ha approvato l'analisi dell'assetto delle partecipazioni societarie.

L'assetto delle partecipazioni è il seguente.

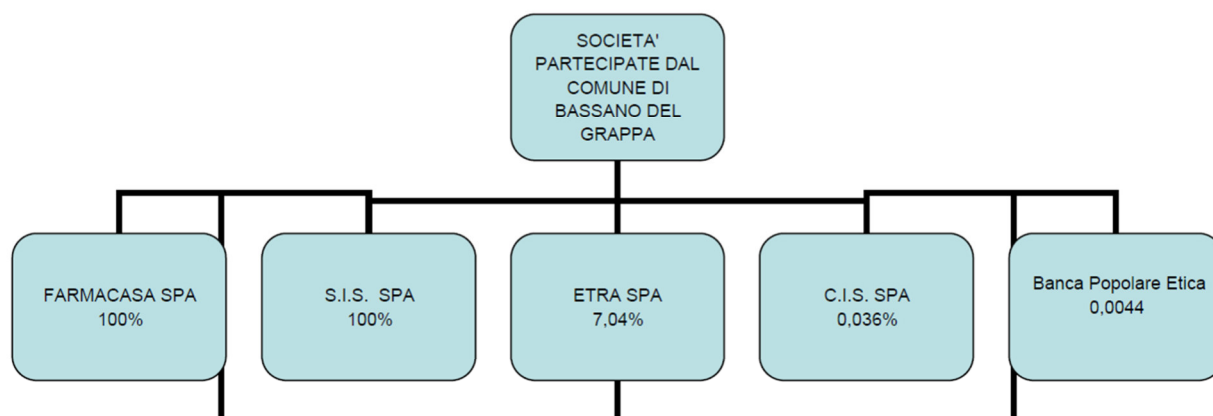


Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it



Per un maggior dettaglio informativo si rimanda alla consultazione della apposita sezione del sito web istituzionale, sezione amministrazione trasparente, enti controllati, società partecipate.

BILANCIO DI PREVISIONE

Il bilancio di previsione 2021/2023 è stato approvato dal Consiglio Comunale con proprio atto n. 94 del 22/12/2020 unitamente al DUP (parte strategica e parte operativa) e alla Nota Integrativa. Come si è già avuto modo di evidenziare, nel DUP (Sezione strategica) sono state individuate le azioni strategiche, declinate in progetti strategici e obiettivi strategici con riferimento alla Missione e Programma e all'area di responsabilità.

Nella Sezione Operativa del Dup per ciascuna linea di intervento strategico è stata effettuata un'analisi delle missioni e dei programmi con riferimento all'arco temporale 2021/2023.

Ciascuna missione, in ragione delle esigenze di gestione connesse tanto alle scelte di indirizzo quanto ai vincoli (normativi, tecnici o strutturali), riveste, all'interno del contesto di programmazione, una propria importanza e vede ad esso associati determinati macroaggregati di spesa, che ne misurano l'impatto sia sulla struttura organizzativa dell'ente che sulle entrate che lo finanziano.

L'attenzione dell'amministrazione verso una missione piuttosto che un'altra può essere misurata, inizialmente, dalla quantità di risorse assegnate. Si tratta di una prima valutazione che deve, di volta in volta, trovare conferma anche tenendo conto della natura della stessa.



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Ciascuna missione è articolata in programmi che ne evidenziano in modo ancor più analitico le principali attività.

Gli obiettivi gestionali, infine, costituiranno una ulteriore definizione dell'attività programmatica definita già nelle missioni e nei programmi del DUP e troveranno apposita esplicitamente nelle sezioni apposite del Piano della Performance.

Di seguito in riferimento alle previsioni di cui al punto 8.1 del Principio contabile n.1, si riportano, nella tabella seguente, per ogni missione di bilancio, gli obiettivi strategici che questa amministrazione intende perseguire entro la fine del mandato.

16

AZIONE 1 : Il cittadino

Progetto Strategico	Obiettivo Strategico	Missione	Area
Sicurezza, legalità e prevenzione dei rischi	Coordinamento con le altre forze dell'ordine che operano sul territorio comunale, affinché si possa vivere in una città in cui cittadini si sentano sicuri a casa loro e dove ognuno possa essere libero di circolare senza timori	3.1	Ex Area VI – Ora Funzione trasferita Unione dei Comuni
Sicurezza, legalità e prevenzione dei rischi	Consolidamento e la valorizzazione del controllo di vicinato, il monitoraggio delle principali aree degradate e la promozione di attività di attenzione e recupero	3.1	Ex Area VI – Ora Funzione trasferita Unione dei Comuni
Sicurezza, legalità e prevenzione dei rischi	Promuovere interventi per prevenire e contrastare ogni forma di violenza, il commercio illegale, il gioco d'azzardo, l'accattonaggio, gli atti di vandalismo ed in genere ogni comportamento lesivo dei diritti civili ed economici, sociali e culturali dei cittadini	3.1	Ex Area VI – Ora Funzione trasferita Unione dei Comuni
Sicurezza, legalità e prevenzione dei rischi	Attivazione di un tavolo di lavoro comune per la realizzazione della procedura rischio idraulico necessaria per fronteggiare in maniera adeguata il rischio piene del fiume Brenta e revisione completa del Piano di Protezione Civile	11.1	Area IV
Sicurezza, legalità e prevenzione dei rischi	Dotare la Protezione civile di una sede adeguata, realizzando opere di completamento della ristrutturazione degli immobili dell'ex caserma Fincato	11.1	Area IV
Sicurezza, legalità e prevenzione dei rischi	Sviluppo delle capacità operative della Protezione Civile attraverso esercitazioni periodiche e la qualificazione professionale degli operatori; promozione della cultura della sicurezza con il	11.1	Area IV



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

	coinvolgimento delle scuole e degli studenti di tutti i gradi.		
Famiglia e politiche sociali	Realizzare spazi e occasioni di incontro per mamme con bambini 0/6 anni per favorire ascolto e confronto	12.1	Area II
Famiglia e politiche sociali	Sostenere il servizio degli asili nido garantendo un'offerta qualitativa basata sulla formazione e sulla crescita educativa; sostenere l'attivazione di "sezioni Primavera" presso alcune scuole materne cittadine	12.1	Area II
Famiglia e politiche sociali	Potenziare il servizio di educativa domiciliare e territoriale attraverso il quale gli educatori professionali, presenti con regolarità nel contesto di vita della famiglia, accompagnano i genitori ad una autonomia	12.1	Area II
Famiglia e politiche sociali	Partecipazione attiva alla rete antiviolenza ed al potenziamento di interventi volti a prevenire situazioni di violenza familiare, intercettando precocemente le situazioni a rischio	12.1	Area II
Famiglia e politiche sociali	Favorire la permanenza domiciliare degli anziani e delle persone con disabilità, sgravando la famiglia dal sovraccarico assistenziale. Attivazione di uno "sportello badanti" in cooperazione con la Regione e i comuni limitrofi; attivazione di interventi per favorire lo scambio intergenerazionale e la solidarietà tra generazioni; organizzazione di un servizio di volontari giovani che offrano un supporto agli anziani soli. Favorire la mobilità degli anziani e delle persone con difficoltà di deambulazione prive di rete familiare attraverso il coinvolgimento del volontariato. Potenziamento del servizio di trasporto sociale gratuito, reso possibile attraverso la convenzione con l'associazione "Anni d'Argento".	12.1	Area II
Famiglia e politiche sociali	Favoriremo l'invecchiamento attivo, potenziando la collaborazione con l'associazione "Anni d'Argento" affinché possano scaturire iniziative e proposte aperte alla cittadinanza oltre a collaborazioni attive con altri Assessorati per la partecipazione a progetti anche intergenerazionali	12.1	Area II
Famiglia e politiche sociali	Promuovere iniziative volte al contrasto della povertà e a favorire l'inclusione, coltivando lo storico ottimo rapporto con le tante Associazioni di	12.1	Area II



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

	volontariato che rappresentano un prezioso patrimonio per la nostra Città.		
Famiglia e politiche sociali	Favorire il reinserimento lavorativo sia di "soggetti fragili" che di persone disoccupate, prive di ammortizzatori sociali con integre capacità lavorative e con una situazione di disagio economico familiare attraverso l'impiego in lavori socialmente utili	12.1	Area II

AZIONE 2: La città

Progetto Strategico	Obiettivo Strategico	Missione	Area
Promuovere e valorizzare una comunicazione partecipata con la città	L'Amministrazione esce dal palazzo, è vicina alla gente e con questa si rapporta in maniera semplice e diretta, ascoltando le esigenze e le problematiche. Fornisce rimedi e soluzioni, con un approccio pratico e di buon senso	1.1	Staff
Promuovere e valorizzare una comunicazione partecipata con la città	Attivazione di appositi canali informativi sfruttando i moderni strumenti di comunicazione con cui l'Amministrazione divulgherà iniziative rivolte alla cittadinanza in vari settori. Con il medesimo strumento, i cittadini potranno comunicare in maniera diretta e semplice con l'Amministrazione	1.1	Staff
La città europea	Aderire al modello di sviluppo delle Smart City intercettando le potenzialità offerte dal grande programma comunitario Smart City ed a tutti i progetti connessi	1.6	Area IV
La città europea	Rivisitare gli istituti dei gemellaggi: grazie anche agli strumenti tecnologici,	1.1.	Staff
Cultura e spettacolo	Ridare alla città un Teatro all'altezza delle aspettative dei bassanesi e in grado di contribuire ad una nuova valorizzazione di Bassano del Grappa e della sua stagione teatrale nel contesto culturale regionale.	5.2	Area II
Cultura e spettacolo	Il Museo Civico, Palazzo Sturm e la collezione Roi, Palazzo Bonaguro, il futuro Polo Museale Santa Chiara e i Giardini Parolini saranno riorganizzati nella prospettiva di renderli parte di un unico e coinvolgente percorso turistico-culturale	5.1	Area III



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Cultura e spettacolo	Pianificazioni di Grandi Mostre e iniziative culturali in rete e sinergia con altre amministrazioni e le loro realtà museali al fine di realizzare percorsi non solo locali e regionali, ma anche nazionali ed internazionali, capaci di valorizzare ed attrarre appassionati e visitatori	5.1	Area III
Cultura e spettacolo	Rendere disponibile stabilmente a disposizione degli artisti locali uno spazio ove possano riunirsi, confrontarsi, creare ed esporre.	5.2	Area II
Cultura e spettacolo	Promozione della cultura musicale anche offrendo nuove opportunità a chi la musica la ascolta e a chi la suona e a chi la canta favorendo la creazione di appositi spazi che permettano di valorizzare le realtà associative musicali presenti	5.2	Area II
Cultura e spettacolo	Nell'ambito delle iniziative dell'Operaestate si lavorerà riportare alcuni grandi eventi proprio a Bassano, sfruttando la magnifica cornice delle nostre piazze cittadine.	5.2	Area II
Cultura e spettacolo	Apriremo poi all'iniziativa privata in ogni ambito culturale, nella logica di una sempre più efficace partnership pubblico-privato, in modo da liberare tutte le migliori idee ed energie della società civile bassanese	5.2	Area II
Promozione dell'economia, del turismo e del lavoro	Promozione territoriale attraverso un'attività di storytelling di Bassano del Grappa e la sua storia da raccontare attraverso speciali iniziative i diversi linguaggi della fotografia, della scrittura, della lettura, potranno concorrere a far conoscere ai cittadini stessi e ai turisti i vari volti di Bassano	7.1	Area V
Promozione dell'economia, del turismo e del lavoro	Promozione di azioni innovative, soprattutto in ambito social. Utilizzo di nuovi media per raccontarsi e raccontare; una social media strategy (strategia per i social): invito di blogger e influencer (personalità in grado di influenzare l'opinione pubblica), press trip (viaggi stampa), creazione di occasioni per fare in modo che i turisti e i visitatori postino la loro esperienza con tag per Bassano. Coinvolgimento delle scuole e degli studenti in progetti social e nella costruzione di tour con relativa narrazione e operazioni di promozione a basso costo. Coinvolgimento delle associazioni, dalle sportive a quelle umanitarie; l'avvicinamento della	7.1	Area V



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

	politica turistica a quella ambientale: progetti Green & Fun		
Promozione dell'economia, del turismo e del lavoro	Sviluppo di un progetto quinquennale e decennale diviso in obiettivi a medio e lungo termine; l'implementazione degli interventi individuando azioni a breve, medio e lungo termine; in concerto con gli altri Assessorati, in particolare Lavori Pubblici, per la realizzazione del prodotto turistico anche a livello architettonico strutturale, riqualifica ambientale e architettonica; ideazione, studio e miglioramento dei percorsi turistici dal punto di vista storico, culturale, religioso, sportivo, aziendale, anche in termini di mobilità, dotazione di servizi, segnaletica turistica.	7.1	Area V
Promozione dell'economia, del turismo e del lavoro	Riorganizzazione delle attività dell'ufficio turistico, potenziamento della promozione turistica in base ai segmenti individuati, rivitalizzazione del Castello e di luoghi di interesse culturale e storico; Creazione e valorizzare percorsi enogastronomici e dell'artigianato artistico per recuperare le antiche eccellenze, in concerto con le amministrazioni locali limitrofe. Valorizzazione delle conoscenze degli anziani per trasmetterle alle nuove generazioni, risvegliando nei giovani della passione per le vecchie/nuove professionalità attraverso la conoscenza della storia dell'artigianato e delle tradizioni locali e delle nuove possibilità economiche, al fine di creare e far crescere nuove piccole medie imprese	7.1	Area V
Promozione dell'economia, del turismo e del lavoro	Potenziamento del Centro per l'impiego, creando una Cittadella del welfare ove sviluppare opportunità anche per le categorie più fragili ed anche un centro di formazione. Potenziamento di ogni sinergia e possibilità per generare occupazione: anche col sostegno della Regione Veneto e di ogni risorsa sovracomunale, per favorire la formazione e l'occupazione, fungendo da punto d'incontro tra le specifiche esigenze aziendali e chi deve entrare o rientrare nel mondo del lavoro.	7.1	Area V
Scuola Giovani e Sport	Valorizzazione e rafforzamento dell'iniziativa Cosa farò da grande, detta anche Bassanorienta	6.2	Area II



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Scuola Giovani e Sport	Istituzione di un tavolo permanente, di confronto e di scambio con tutte le dirigenze scolastiche in sinergia anche con il Tavolo degli Assessori alle Politiche Giovanili del territorio.	6.2	Area II
Scuola Giovani e Sport	Sostegno e promozione di tutte le iniziative utili per la realizzazione di attività ed eventi sportivi, che meritano grande attenzione per il significato educativo verso le realtà giovanili e per promuovere la nostra città.	6.2	Area II
Scuola Giovani e Sport	Partecipazione attiva alle Olimpiadi Milano Cortina 2026: questo evento importantissimo, che si svolgerà anche nella nostra Regione a qualche centinaio di chilometri dalla nostra città, rappresenta un'occasione di crescita, investimento e sviluppo, non solo turistico.	6.2	Area II
La città e il suo assetto	Predisposizione di un piano strategico per la rinascita e valorizzazione del centro storico, del suo rilevante patrimonio storico – architettonico che costituisce il pregio ed il simbolo della nostra città, per un generale aumento della qualità urbana degli spazi pubblici e di tutto ciò che costituisce di fatto un bene di pubblico interesse. Migliorare la qualità del costruito, e non solo in centro storico, significa anche migliorare la qualità della vita dei nostri concittadini, oltre che rafforzare l'attrattività per il sistema turismo	8.1	Area V
La città e il suo assetto	Attuazione di interventi finalizzati a rendere omogenei e coordinati alcuni elementi di arredo urbano, oltre che a rafforzare le principali aree di interesse turistico con servizi gratuiti di connessione, una nuova illuminazione suggestiva atta a valorizzare gli immobili storici e di pregio. Implementazione e qualificazione dei bagni pubblici	1.6	Area IV
La città e il suo assetto	Nell'ambito della riorganizzazione del Centro Storico attuazione di politiche di revisione del modello organizzativo, di accesso, di utilizzo e di tariffazione dei principali parcheggi, nonché di regolamentazione delle attività di somministrazione di alimenti e bevande e dell'occupazione del suolo pubblico. Rimodulazione della ZTL in concerto con le categorie economiche ed i residenti del centro	3.1	Ex Area VI – Ora Funzione trasferita Unione dei Comuni



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

La città e il suo assetto	Creazione di un punto di informazioni per cittadini e turisti ove sia possibile, con semplicità, ricevere informazioni su tutto quello che è in programma nella nostra città.	7.1	Staff
La città e il suo assetto	Saranno studiate delle soluzioni ad hoc per lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani, in modo da limitare le attuali situazioni di degrado dovute all'esposizione prolungata dei rifiuti di famiglie ed attività economiche.	9.3	Area V
La città e il suo assetto	Valorizzazione e pari dignità a tutti i quartieri anche attraverso un'equa distribuzione delle risorse sui vari quartieri della città.	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Completamento dei lavori di ripristino e consolidamento del Ponte Vecchio	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Polo Museale culturale di Santa Chiara ripresa e compimento dei lavori per la realizzazione di un museo naturalistico di dimensione europea che inserisca Bassano del Grappa in un circuito turistico-museale di primo piano.	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Riqualificazione e risanamento del Ponte della Vittoria.	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Riqualificazione di edifici e siti di importanza culturale al fine di garantire un'attrattiva turistica qualificata della città	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Attuazione di piccoli interventi diffusi riguardanti il settore della viabilità, delle scuole, delle palestre, degli impianti sportivi e degli edifici pubblici.	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Aggiornamento del Piano della Mobilità Sostenibile, modificando la viabilità sulla base del sistema viario esistente e in costruzione, in modo da fluidificare e decongestionare da subito il traffico di attraversamento ed uscita della Città, salvaguardando anche l'ambiente. Ripresa di un dialogo costruttivo con i comuni contermini, con le scuole e con le imprese del territorio, per sviluppare globalmente i temi della viabilità e della mobilità del comprensorio.	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Realizzazione di un sistema di trasporto meccanico dei pedoni che provengono dai parcheggi del Prato Santa Caterina	1.6	Area IV



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Le Opere Pubbliche	Conclusione e ampliamento dei percorsi per la mobilità dolce (pedoni e biciclette) con la realizzazione di percorsi che garantiscono una facile percorrenza cittadina e un efficiente utilizzo delle infrastrutture	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Potenziamento di alcuni parcheggi posti nella cinta del centro storico per garantire un miglior accesso allo stesso e per sviluppare attività al suo interno di maggior attrattività per la città	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Analisi delle strutture pubbliche e verifica della possibilità, di classificarle ai fini di adeguamento a sistemi antisismici. Anche la sicurezza dei fabbricati nei confronti di possibili rischi sarà migliorata con specifiche attività di prevenzione	1.6	Area IV
Le Opere Pubbliche	Attuazione di azioni finalizzate al risparmio energetico attraverso interventi di efficientamento energetico degli immobili comunali e dell'illuminazione pubblica e di controllo di tutti gli impianti energivori. Realizzazione di alcuni impianti fotovoltaici sugli immobili comunali per la produzione di energia elettrica, a vantaggio della salvaguardia dell'ambiente. Realizzazione di impianti di illuminazione pubblica con sistema di alimentazione da fonti di energia rinnovabili, da realizzare in diverse strade localizzate a margine del centro urbano, anche sostituendo le sorgenti luminose del tipo a scarica con nuova tecnologia a led a bassi consumi.	1.6	Area IV

AZIONE 3: Bassano e il territorio

Progetto Strategico	Obiettivo Strategico	Missione	Area
Bassano punto di riferimento per il territorio	Attivazione di strategie ed azioni condivise in sinergia coi Comuni vicini. Avvio di un tavolo di lavoro sovra comunale per la partecipazione ai bandi regionali, nazionali ed europei	1.1	Staff



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Bassano punto di riferimento per il territorio	Creazione strutturata del Comando di Polizia Locale sovra comunale.	3.1	Ex Area VI – Ora Funzione trasferita Unione dei Comuni
Bassano punto di riferimento per il territorio	Mantenere ogni forma di servizio e presidio sul nostro territorio, sviluppando le relazioni ad ogni livello istituzionale	1.1	Staff
Bassano punto di riferimento per il territorio	Favorire l'aggregazione di tutti i comuni e di tutto quanto gravita nella protezione civile e nel mondo del volontariato in A.T.O. 1 per far fronte in modo più efficiente ed organizzato alle emergenze più gravi che potrebbero investire il territorio	11.1	Area IV
Bassano punto di riferimento per il territorio	Rafforzamento del ruolo di Capofila del Comune di Bassano del Grappa, che diventa un punto di riferimento importante per i Comuni afferenti al distretto 1 della locale Azienda ULSS 7	12.1	Area II

AZIONE 4: Urbanistica , Economia e Ambiente

Progetto Strategico	Obiettivo Strategico	Missione	Area
Promozione dell'economia, del turismo e del lavoro	Attuare una vera politica di Destination Marketing Organization (DMO) sia verso l'attuale DMO "Terre Vicentine" e sia verso il nascente progetto di Marchio d'Area, con il coinvolgimento di altri territori e dei principali soggetti attivi per creare maggiore valore al prodotto turistico e più punti di interesse; il tutto attraverso la concretizzazione di una serie di attività da sviluppare nel corso del tempo tra cui l'avvio di una politica di urban marketing che tenga conto del tessuto socio-economico; la riqualificazione di aree urbane grazie alla creatività e alle idee; il coinvolgimento della fascia giovane e anziana, come ambasciatori di un "marchio Bassano"; la creazione di una sinergia di rete tra aziende, comunità di residenti, nuovi investitori, altre parti interessate, associazioni, media; la promozione del prodotto locale (colture, artigianato, ecc.); la rivitalizzazione del centro attraverso strategie commerciali e attraverso una pianificazione a lungo termine di iniziative anche a carattere urbanistico; il supporto alle politiche del	7.1	Area V



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

	lavoro attraverso l'analisi del bisogno delle aziende del territorio, lo sviluppo di un network di relazioni; con i principali portatori di interesse, aziende, sigle sindacali e di categoria sviluppo di una strategia condivisa; promozione di attività di formazione e orientamento, creazione di spazi di co-working e di servizi per porre in contatto le realtà economico-produttive locali con le risorse umane del territorio, supporto nell'incontro tra domanda e offerta e tra mondo della scuola e mondo del lavoro.		
Il governo del territorio	Ricorso all'istituto dell'Accordo pubblico-privato quale strumento flessibile e capace di far convergere l'interesse pubblico e l'iniziativa privata, di concerto con i portatori d'interessi, per la riqualificazione di precise aree della città, particolarmente critiche o in situazioni di forte degrado, quali le aree produttive dismesse interne al centro urbano ed alle porte della città.	8.1	Area V
Il governo del territorio	In riferimento agli obiettivi collegati al tema del "consumo di suolo", riconoscendo che lo stesso è una "risorsa limitata e non rinnovabile", verranno privilegiate le iniziative che risultino idonee, in relazione ai benefici apportati alla collettività, in termini di sostenibilità ambientale, sociale ed economica	8.1	Area V
Il governo del territorio	Programmazione degli interventi di mitigazione climatica degli spazi urbani necessari per poter potenziare la rete ecologica formata dalle strutture vegetali presenti in ambiente urbano, in particolar modo nelle aree di proprietà pubblica. L'obiettivo è quello di introdurre in maniera mirata alberatura in grado di contenere l'effetto "isola di calore" prodotto dal surriscaldamento estivo delle superfici pavimentate/asfaltate in modo da migliorare sensibilmente il microclima urbano ed il benessere per i suoi fruitori. Contestualmente alle azioni di mitigazione ambientale, per alcuni spazi pubblici vi è anche la necessità di ripensare la loro sistemazione ed attivare interventi di riqualificazione urbana in grado di migliorarne sia la percezione visiva sia la funzionalità.	8.1	Area V



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Il governo del territorio	Proseguire con maggior attenzione nel percorso pianificatorio finalizzato alla disciplina e corretta individuazione di aree idonee all'insediamento di strutture commerciali, secondo i dettami normativi con una attenta attività di pianificazione e concertativa con le Associazioni di categoria presenti nel territorio e con gli Enti preposti per la condivisione dei contenuti e delle scelte urbanistiche.	8.1	Area V
Il governo del territorio	Attuazione di politiche atte a garantire il diritto alla casa attraverso lo strumento dell'Accordo pubblico-privato. In tal modo si intende infatti dare una risposta mirata e limitata a reali esigenze abitative di "prima casa" espresse dalla comunità locale. Contemporaneamente s'intende ripianificare, ove necessario, specifiche aree denominate "bando prima casa" nelle quali vi è la volontà del privato di rivedere i contenuti, provvedendo se necessario anche allo stralcio per ridurre il consumo	8.1	Area V
L'Ambiente	Favorire lo sviluppo delle politiche di contrazione della produzione dei rifiuti e dell'incremento della attività di differenziazione affinché diventino elementi quotidiani di vita civica virtuosa. Verrà valorizzato il percorso culturale di sensibilizzazione e informazione, coinvolgendo le attività economiche, le scuole e gli organismi di partecipazione della comunità locale, in particolare i consigli di quartiere che si continueranno ad incentivare attraverso il premio annuale da assegnare ai più virtuosi nella riduzione dei rifiuti e nelle azioni ritenute più idonee.	9.3	Area V
L'Ambiente	Aggiornamento e modifica del Piano Generale di Localizzazione delle Stazioni Radio Base, inoltre, che risale al 2012, in considerazione anche dell'evoluzione delle tecnologie utili alla comunicazione dei telefoni cellulari. Continuazione all'attività di monitoraggio dei campi elettromagnetici generati da antenne di Stazioni radio-base al fine di tutelare la salute pubblica e i siti sensibili.	9.2	Area V
L'Ambiente	Adozione di ogni precauzione per la tutela della salute e della sicurezza pubblica, la contaminazione	9.2	Area V



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

	delle aree pubbliche e private, danni agli animali e alle risorse ambientali, vietando e/o limitando l'utilizzo di prodotti fitosanitari al fine di promuovere, anche attraverso la necessaria informazione dei cittadini e degli operatori, un percorso virtuoso di sostenibilità ambientale		
L'Ambiente	contenimento e/o riduzione dei valori degli inquinanti nell'atmosfera previste dall'Accordo del Bacino Padano. Collaborazione con la Provincia di Vicenza per l'adozione e l'esecuzione di interventi unitari nel territorio provinciale, concordati nell'apposito Tavolo Tecnico Zonale	9.8	Area V
L'Ambiente	Attuazione di azioni di prevenzione e controllo nel condurre interventi di derattizzazione, disinfezione e disinfestazione del territorio. Risoluzione del problema delle colonie feline e del soccorso degli animali domestici incidentati facendosi capofila di un progetto territoriale condiviso anche con l'azienda sanitaria	9.8	Area V

AZIONE 5: Il Municipio

Progetto Strategico	Obiettivo Strategico	Missione	Area
Sicurezza e legalità	Rafforzamento riorganizzazione e valorizzazione dell'intera dotazione organica della Polizia Locale.	3.1	Ex Area VI – Ora Funzione trasferita Unione dei Comuni
Organizzazione dell'Ente	Revisione del modello organizzativo ed il funzionamento della macchina amministrativa della nostra città. Razionalizzazione e revisione della spesa e dell'intera macchina comunale (uffici, immobili, servizi, manutenzioni, ecc.).	1.1	Staff
Organizzazione dell'Ente	Formazione e qualificazione del personale dipendente, risorsa e punto di incontro concreto con la città ed i cittadini, anche attraverso la collaborazione delle associazioni del terzo settore, delle rappresentanze sindacali, delle categorie economiche e dei diversi ordini professionali in	1.1	Staff



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

	forma interdisciplinare. Valorizzazione e premio del merito.		
Organizzazione dell'Ente	Rafforzamento della digitalizzazione e la reingegnerizzazione dei processi interni con un uniforme sistema informatico gestionale potrà permettere di realizzare una amministrazione comunale efficiente ed efficace soprattutto facendo riscoprire ai cittadini il vero volto di "Amministrazione amica".	1.8	Area I
Organizzazione dell'Ente	Attuazione di un'importante operazione di efficientamento, razionalizzazione e valorizzazione anche negli aspetti logistici, funzionali del patrimonio comunale con attenzione anche alle politiche della casa per i cittadini in difficoltà".	1.6	Area IV
Organizzazione dell'Ente	Revisione della spesa e l'ottimizzazione della macchina amministrativa per una razionalizzazione della tassazione locale, anche con l'eventuale introduzione di agevolazioni, garantendo ai cittadini ed imprese criteri di equità e nella destinazione delle risorse raccolte.	1.4	Area I
Organizzazione dell'Ente	Realizzazione di un nuovo modello strategico per la semplificazione dell'accesso a bandi regionali, nazionali ed europei. Valorizzare delle risorse interne per la propedeutica attività di ricerca e sviluppo e per far crescere il nuovo ufficio intercomunale dei bandi con la collaborazione degli enti locali del comprensorio per progetti sovra comunali, che rappresentano il futuro per lo sviluppo del nostro territorio.	1.4	Area I

Nel Dup viene quindi evidenziato il collegamento tra indirizzo strategico, ambito d'azione, obiettivo strategico, Area competente e successivamente l'analisi delle missioni e dei programmi correlati, con particolare riferimento, alle finalità, agli obiettivi annuali e pluriennali e alle risorse umane finanziarie e strumentali assegnate per conseguirli.

Ciascuna missione è articolata in programmi che ne evidenziano in modo ancor più analitico le principali attività.

Per quanto riguarda, infine, il collegamento che il PEG deve assicurare tra i centri di responsabilità e le risorse umane e strumentali loro assegnate per il conseguimento dei risultati attesi, occorre sottolineare il principio di fondo per il quale la Giunta assegna personale e dotazioni strumentali ai centri di responsabilità, definendo ulteriormente la dotazione organica mediante il Piano annuale delle assunzioni.

Nel PEG non viene, quindi, evidenziata alcuna articolazione del personale all'interno delle aree e servizi, ciò garantisce, oltre all'autonomia dirigenziale, una notevole flessibilità in fase di gestione in caso di mobilità interna tra servizi.

Coerentemente con i dati del Dup e di bilancio e con il sistema di valutazione di tutto il personale, vengono definiti per



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

ciascuna area gli obiettivi di performance (triennali ed annuali).

Occorre puntualizzare che per quanto riguarda l'obiettivo strategico inserito nelle azioni.

1 "Il cittadino"

3 "Bassano e il territorio"

5 "Il Municipio"

Assegnato all'ex Area VI, gli stessi rimangono naturalmente obiettivi che l'Amministrazione deve perseguire, con la particolarità che andranno raggiunti con la collaborazione, sempre della Polizia Locale, ma nella nuova collocazione della funzione presso l'Unione dei Comuni.

29

PARTE II - PIANIFICAZIONE

Classificazione Obiettivi

Come già si è avuto modo di evidenziare il DUP, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 94 del 22/12/2020, è composto da due sezioni distinte: strategica ed operativa. Questa parte del Piano della Performance interessa la sezione operativa del DUP.

La Sezione Operativa ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del bilancio di previsione. Ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica dello stesso DUP. In particolare, essa contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento **un arco temporale sia annuale che pluriennale**. Il contenuto della Sezione Operativa, predisposto in base alle previsioni ed agli obiettivi fissati nella Sezione Strategica, costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente.

Per ogni singola missione, sono individuati i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica.

È all'interno della pianificazione triennale che l'amministrazione individua le priorità 2021/2023 rispetto alla definizione delle azioni fissate nella Sezione strategica del DUP e provenienti dalle linee programmatiche approvate ad inizio legislatura.

La tabella allegata al presente piano (Allegato A – Pianificazione obiettivi) contiene gli indirizzi per l'attività amministrativa e la gestione del Comune per il triennio 2021/2023 secondo il collegamento "a cascata" Azione/Progetto Strategico/Obiettivo Strategico/ Obiettivo Operativo.

L'ente inoltre ha individuato una classificazione degli obiettivi in
obiettivi competitivi – strettamente legati e in coerenza con le priorità politiche
obiettivi trasversali – comuni a tutte le aree
obiettivi di mantenimento – legati al funzionamento dell'amministrazione

Il modello di pianificazione della performance del Comune di Bassano assume a riferimento la struttura del Bilancio di Previsione articolata per Missioni, Programmi, Obiettivi e Centri di Responsabilità. Gli obiettivi strategici sono distinti in obiettivi operativi, ossia quegli obiettivi che rispecchiano i principali traguardi che l'amministrazione intende raggiungere nel prossimo triennio e in obiettivi esecutivi/gestionali (c.d. competitivi) che rappresentano gli obiettivi



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

annuali e costituiscono traguardi intermedi che il Comune si prefigge di conseguire per assicurare il raggiungimento dell'obiettivo operativo triennale di riferimento. Vi sono inoltre obiettivi trasversali, al cui raggiungimento concorrono più Aree, ciascuna per la parte di propria competenza e Obiettivi di mantenimento.

La responsabilità relativa al raggiungimento degli obiettivi mediante le risorse assegnate a ciascun programma è assegnata ai Centri di Responsabilità Amministrativa in cui si articola la struttura organizzativa del Comune.

Allegato A – Scheda pianificazione obiettivi

30

Priorità politiche

Per l'anno 2021 vengono individuate le priorità politiche che troveranno maggiore dettaglio nella parte dedicata alla pianificazione annuale. Nella stessa parte di pianificazione annuale sono declinati i c.d. risultati attesi che costituiscono, nel rigoroso rispetto degli obiettivi indicati nel presente Piano, i principali traguardi che l'amministrazione intende raggiungere nell'anno, ossia obiettivi rilevanti, concreti e misurabili che il Comune ha programmato.

Indicatori

Costituiscono allegato gli indicatori di attività suddivisi per servizio. Vengono evidenziate in apposita tabella le attività svolte da ogni singolo servizio per il periodo 2013/2020.

Gli indicatori riferiti agli obiettivi, indispensabili per la misurazione della performance, vengono indicati nelle schede obiettivo (allegato A).

PARTE III - DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il concetto di performance organizzativa ed individuale è stato introdotto dalla legge delega 4 marzo 2009, n. 15 e dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, integrato e corretto dalla riforma Madia con il d. lgs 74/17. La performance è il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata istituita. Tale concetto è riferito, quindi, alla capacità di un'organizzazione di perseguire con successo le proprie finalità/obiettivi. Un'organizzazione è "performante" se riesce a dimostrarsi capace di raggiungere le finalità/obiettivi per cui esiste. L'utilizzo di tale concetto rappresenta un'importante punto di riferimento per il passaggio definitivo verso la logica dei risultati. La performance ha carattere "multidimensionale" con un forte accento sulla dimensione della relazione con i cittadini, gli utenti dei servizi e più in generale con gli stakeholders.

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori.

Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance.

Il Decreto Legislativo n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, considera il Sistema di Misurazione e Valutazione delle strutture e dei



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

dipendenti delle Amministrazioni pubbliche quale strumento per assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e della Performance.

Il D.Lgs. 150/2009 ha fornito a tutte le Pubbliche Amministrazioni un quadro di riferimento dettagliato per favorire la progettazione e l'utilizzo di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che consenta di programmare, monitorare nel tempo e valutare i risultati dell'ente in termini di output ed outcome, facendo riferimento ad alcuni ambiti di misurazione relativi sia alla Performance organizzativa che a quella individuale.

Per Performance organizzativa si intende la performance ottenuta dall'ente nel suo complesso o dalle singole unità organizzative nelle quali si articola. È l'insieme dei risultati attesi, rappresentati con indicatori e target, e deve essere misurabile, tenere conto delle risorse a disposizione, avere come punto di riferimento gli impatti indotti sulla collettività, al fine di creare valore pubblico, cioè migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti.

Per Performance individuale si intende la performance ottenuta da singoli individui o gruppi di individui.

Il Comune di Bassano del Grappa, con deliberazione della Giunta Comunale n. 360 del 27/12/2016, ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuando sia il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, sia il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Il nucleo di valutazione trova previsione nell'articolo 64 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente.

Il collegamento tra performance organizzativa attesa e performance individuale viene garantito attraverso la correlazione tra i obiettivi di performance individuale e obiettivi di performance organizzativa secondo il sistema "a cascata" individuato nel presente piano. Gli obiettivi, le cui caratteristiche sono state ampiamente illustrate, trovano la loro natura nel programma di mandato del Sindaco e vengono successivamente inseriti in tutti i documenti di programmazione dell'ente (DUP, Bilancio, Piano Performance/PEG) in modo da assicurare coerenza temporale tra le due valutazioni e garantire che la valutazione della performance individuale riguardi attività sulle quali il valutato può incidere.

Le attività svolte nell'ambito del piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT) sono inserite come obiettivi sia nell'ambito della performance organizzativa: per l'attuazione dei piani e delle misure di prevenzione della corruzione e misurazione dell'effettivo grado di attuazione e per l'attuazione degli obiettivi collegati alla trasparenza; sia nell'ambito della performance individuale, assegnando obiettivi correlati ai dirigenti, ai responsabili, ai referenti e al personale che opera nei settori a rischio corruttivo.

PARTE IV – TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Le attività introdotte dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 - "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" non possono più considerarsi delle novità essendosi progressivamente consolidate modificando sostanzialmente l'attività amministrativa.

A dicembre 2016 è entrato in vigore il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 cd. "Freedom of Information Act" (FOIA) che ha modificato e semplificato in più parti il settore della trasparenza; in tal senso le novità più importanti sono l'accorpamento in una sola persona delle due funzioni di prevenzione della corruzione e garanzia della trasparenza dell'attività amministrativa e lo stesso è avvenuto per i documenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, organicamente ricompresi in un solo documento, denominato appunto "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza". A ciò si deve aggiungere la modifica degli obblighi di pubblicazione ed il



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

conseguente rinnovamento della sezione Amministrazione Trasparente dei siti web istituzionali, nonché un nuovo e più articolato diritto di accesso alle informazioni delle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini.

Il Piano anticorruzione 2021/2023 è ad oggi in fase di definizione per la sua approvazione entro il 31/01/2020, contiene l'aggiornamento dell'allegato relativo a tutti i processi a rischio di corruzione, ai rischi specifici e alle misure specifiche di prevenzione della corruzione, che saranno oggetto di appositi monitoraggi periodici.

L'Amministrazione inoltre ha come obiettivo la continuazione del processo di digitalizzazione e dematerializzazione degli atti amministrativi, con contestuale riduzione dell'uso della carta nella gestione dei procedimenti, creando importanti effetti sul piano della tutela dell'ambiente e su quello dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nonché sulla trasparenza dei processi amministrativi, sotto il profilo della certezza e visibilità degli stessi.

In linea, dunque, con quanto sin qui considerato, il Piano della Performance evidenzia un collegamento al Piano triennale per la prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità (PTPCTI) per il triennio 2021-2023, in particolare gli obiettivi di performance organizzativa includono elementi valutativi legati alla trasparenza e all'anticorruzione.

Denominazione Obiettivo trasversale: Amministrazione trasparente – osservanza delle misure di trasparenza e adempimenti di cui al d.lgs. 33/2013

Finalità dell'obiettivo:

Tutte le aree sono tenute all'adempimento, ciascuno per la propria competenza, di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013. Tutti i Dirigenti e i Responsabili dei diversi servizi devono coordinare le attività dei propri uffici volte alla predisposizione, elaborazione e successiva pubblicazione sul sito istituzionale di tutti i dati richiesti dalla norma.

La realizzazione di tali obiettivi comporta, il necessario coinvolgimento, oltre che dei Dirigenti e responsabili dei servizi anche del personale addetto all'istruttoria dei vari uffici comunali.

PARTE V– PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'.

Il Comune di Bassano ha approvato, con atto della Giunta Comunale n. 411 del 31/12/2020, il piano triennale delle azioni positive 2021/2023. Il Piano individua azioni ed obiettivi il cui raggiungimento è previsto nell'arco del triennio indicato.

PARTE VI – PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che con l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" stabilisce che "le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera".

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si impone come una delle misure più efficaci per affrontare l'emergenza. Le misure più significative riguardano:

- Prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art 18 co. 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l'articolo 14 della Legge n.124/2015);
- Previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui alla L 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art 87, commi 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni);
- Introduzione del POLA: "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano". (Art.263 comma 4-bis DL 34 del 19 maggio 2020)
- Indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9/12/2020 con cui si approvano le linee guida per il POLA;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 20/01/2021 con cui si proroga la modalità di lavoro agile semplificato fino al 30 aprile 2021.

Lo stato di attuazione e attività per il 2021

Il Comune di Bassano del Grappa non ha in precedenza avviato sperimentazioni per l'introduzione nell'Amministrazione dello Smart Working. Il Comune si è approcciato alla sperimentazione con la normativa emergenziale che ha caratterizzato il 2020. Ad oggi i dipendenti che possono lavorare da remoto costituiscono una platea teoricamente ampia.



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

Tutte le Aree organizzative hanno attivato tale modalità di lavoro per fronteggiare l'emergenza sanitaria. I settori dove si è ricorso in misura minore al lavoro agile sono quelli caratterizzati da attività che devono necessariamente essere svolte in presenza.

La normativa vigente prevede che almeno il 60% dei dipendenti assegnati allo svolgimento di attività che possono essere rese a distanza possa avvalersi della modalità di prestazione lavorativa agile (art. 263, comma 4 bis D.L. 34/2020). Sulla base della attuale distribuzione per area dei dipendenti, per il 2021 si intende continuare, in linea di massima, con le stesse modalità sperimentate per l'anno 2020.

Escluse le attività che obbligatoriamente devono essere svolte in presenza, le modalità che andranno autorizzate al personale possono essere sintetizzate come di seguito.

Potenzialmente tutte le persone che lavorano al Comune di Bassano del Grappa potranno svolgere attività, a rotazione, in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte dell'attività a cui è assegnata/o il/lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti attraverso il sistema di assegnazione degli obiettivi;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;

la modalità di lavoro agile deve essere svolta in fasce orarie compatibili con lo svolgimento del lavoro in presenza del resto della struttura;

- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Non rientrano pertanto nelle attività che possono essere svolte in remoto, neppure a rotazione, quelle specificatamente individuate per lo svolgimento in presenza.

Le modalità di dettaglio per lo svolgimento del lavoro da remoto andranno articolate da ciascun dirigente in riferimento al personale assegnato e con rispetto di almeno il 30%.

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, ad oggi non è stato adottato dal Comune, la scadenza per la sua approvazione è individuata nel 31 gennaio per le Amministrazioni Centrali, mentre per gli Enti Locali è legato alla scadenza per l'approvazione del bilancio di previsione, ad oggi fissata al 31 marzo 2021.

PARTE VII - MONITORAGGIO della PERFORMANCE

In coerenza con la sequenza temporale delle fasi del ciclo della Performance, prevista dal decreto legislativo n. 150 del 2009, gli obiettivi operativi/gestionali saranno periodicamente monitorati per assicurare lo svolgimento delle corrette procedure previste in materia di valutazione della performance organizzativa e individuale, anche attraverso il supporto dei sistemi informatici implementati e/o in corso di implementazione.

In particolare ciascun Dirigente effettua il periodico monitoraggio semestrale del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il monitoraggio intermedio permette di rilevare il valore corrente di tutti gli indicatori definiti e fornisce una prospettiva circa l'effettiva possibilità di raggiungimento dei target prefissati nel periodo di riferimento, favorendo l'adozione di interventi correttivi della programmazione nel caso di significativi scostamenti rispetto ai risultati attesi.



Città di Bassano del Grappa

Medaglia d'oro al Valor Militare

www.comune.bassano.vi.it

protocollo.comune.bassanodelgrappa@pecveneto.it

La Relazione sulla performance, documento ricognitivo che chiude il ciclo della programmazione in termini annuali, dovrà tenere conto di tali eventuali disallineamenti tra i risultati attesi e quelli raggiunti ed evidenziare le modalità messe in atto o individuate per riorientare l'azione amministrativa verso il conseguimento degli obiettivi prefissati ovvero per adeguare la programmazione formulata rispetto a eventuali, mutate esigenze di contesto interno o esterno. Al riguardo, il presidio del Nucleo di Valutazione assume ruolo determinante ai fini del supporto metodologico e nell'ambito dei processi di misurazione e valutazione della performance, nelle relative, diverse configurazioni.